

## **НЕНОРМОМАНІЙ РОБОЧИЙ ДЕНЬ – ОСОБЛИВИЙ РЕЖИМ РОБОЧОГО ЧАСУ**

Термін «ненормований робочий день» вперше був використаний у постанові Народного комісаріату праці СРСР від 13 лютого 1928 р. У період соціалізму склалося певне установлене розуміння ненормованого робочого дня, хоча чіткого визначення цієї категорії законодавство не давало. Основою для розуміння ненормованого робочого дня служило положення, що містилось у п. 2 постанови Ради Міністрів СРСР від 29 серпня 1952 р.: адміністрація установ, підприємств, організацій має право залучати працівників з ненормованим робочим днем до роботи в надурочний час лише у виняткових випадках і не вправі наперед зобов'язувати їх працювати по особливому розпорядку понад робочий день (зміну).

Національне законодавство України на сьогодні також не містить тлумачення поняття «ненормований робочий день». Єдиним документом, який дає визначення цього терміну є наказ Міністерства праці та соціальної політики України № 7 від 10 жовтня 1997 р. «Про затвердження Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці». Пункт 1 згаданого наказу визначає, що ненормований робочий день – це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу.

На працівників із ненормованим робочим днем поширюється встановлений на підприємстві, в установі, організації режим робочого часу, тобто правила, що визначають час початку та закінчення роботи, перерив протягом робочого дня, порядок обліку робочого часу. У зв'язку з цим роботодавець не має права систематично залучати працівників, які працюють за таким режимом, до роботи понад встановлену тривалість робочого часу. Вони також на загальних підставах звільняються від роботи у вихідні та святкові дні.

Обов'язки працівників з ненормованим робочим днем повинні бути зафіксовані в трудовому договорі, посадових інструкціях, правилах внутрішнього трудового розпорядку таким чином, щоб була передбачена можливість виконувати ці обов'язки, як правило, в межах нормального робочого часу. Ненормований робочий день на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від форм власності, може застосовуватись для керівників, фахівців і робітників, а саме: осіб, праця яких не піддається точному обліку в часі; осіб, робочий час яких за характером роботи поділяється на частини невизначеної тривалості; осіб, які розподіляють час для роботи на свій розсуд.

Ненормований робочий день поширюється на тих працівників, в яких трудова функція визначається специфічними умовами організації праці. Це такі категорії, як працівники органів внутрішніх справ, лікарі, освітяни і ін.

Відповідно до пунктів 6 та 7 Рекомендацій список професій і посад, до яких може застосовуватися ненормований робочий день, визначається колективним договором. Враховуючи, що колективний договір узгоджується з трудовим колективом, існує можливість працівників впливати на те, чи буде посада або професія вважатися «ненормованою».

Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади за погодженням з відповідними галузевими профспілками можуть затверджувати орієнтовні переліки робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем. Зокрема, таким прикладом може слугувати орієнтовний перелік посад працівників з ненормованим робочим днем у державних архівних установах України, затверджений наказом Державного комітету архівів України від 20 лютого 2006 р., № 17.

Якщо список працівників з ненормованим робочим днем внесений до галузевої чи регіональної угоди, на підприємстві (у колективному договорі) такий список може бути розширений. Його звуження означало б погіршення становища працівників у порівнянні з угодою і суперечило б ст. 16 КЗпП і ст. 5 Закону «Про колективні договори і угоди». Внесення списку працівників з ненормованим робочим днем до угод, передбачено ст. 8 Закону України «Про відпустки», зовсім не тотожне затвердженню міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади, за погодженням з відповідними галузевими профспілками орієнтованих переліків робіт, професій і посад з ненормованим робочим днем. Затвердження таких переліків Законом «Про відпустки» не передбачено. Надання названим організаціям такого права Рекомендаціями щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці означає, що згадані переліки можуть мати лише методичне значення.

Обов'язок працівника з ненормованим робочим днем виконувати роботу після закінчення робочого дня може впливати не лише із розпорядження власника про це, а й бути обумовленим необхідністю своєчасного виконання роботи, визначеної трудовим договором. В останньому випадку працівник зобов'язаний за власною ініціативою працювати після закінчення робочого дня. У виправдання несвоєчасного виконання роботи він не може посилається на те, що протягом встановленої тривалості робочого часу він об'єктивно не міг виконати непомірне великий обсяг роботи. У необхідних випадках працівник з ненормованим робочим днем має за власною ініціативою продовжувати роботу і тоді, коли закінчився робочий день відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку чи графіка змінності.

Додаткова відпустка працівникам з ненормованим робочим днем – це не безпідставна пільга для працівників, а спосіб компенсації періодичної переробки понад норми робочого часу та інших умов щодо характеру праці.

Таким чином, ненормований робочий день як особливий режим робочого часу застосовується до категорій працівників, специфіка професій яких дозволяє працювати за таким графіком. Для встановлення такого режиму необхідно внести певну професію в список професій, до яких застосовується ненормований робочий день, який закріплюється у колективному договором підприємства, установи чи організації.

### **Факас І. Б.**

*Чернівецький факультет Національного університету «Одеська юридична академія», старший викладач кафедри конституційного, адміністративного та фінансового права, кандидат юридичних наук*

## **ПРИЙНЯТТЯ ПЕНСІЙНОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ – НАГАЛЬНА НЕОБХІДНІСТЬ СЬОГОДЕННЯ**

В Україні триває реформа пенсійного законодавства. Законом України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», що набрав чинності 01 жовтня 2011 р. внесено низку суттєвих змін до 22 законодавчих актів, у тому числі Законів України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», «Про пенсійне забезпечення», «Про недержавне пенсійне забезпечення» та ін. Така численна кількість законодавчих актів, що регулюють питання пенсійного страхування та пенсійного забезпечення, ускладнює сприйняття їх норм, особливо для пересічних громадян.

На складність та неефективність законодавства у сфері соціального забезпечення вказує Я. Сімутіна, називаючи одним із серйозних недоліків сучасної пенсійної системи України надмірну кількість пенсійного законодавства. Відсутність концептуального підходу до формування галузевого законодавства призводить на практиці до порушень прав громадян на соціальне, у тому числі й пенсійне, забезпечення (Сімутіна Я. Актуальні проблеми кодифікації пенсійного законодавства України / Я. Сімутіна // Право України. – 2012. – № 6. – С.40-45).

Проблема необхідності систематизації галузевого законодавства не є новою для науки права соціального забезпечення. Однак слід відмітити, що концептуальний підхід до систематизації законодавства у сфері пенсійного страхування та пенсійного забезпечення так і не вироблено.

Отже, проблеми вивчення шляхів удосконалення законодавства у сфері пенсійного страхування та пенсійного забезпечення сьогодні не втрачають свої актуальності. Про актуальність зазначених питань свідчить внесення на розгляд Верховної Ради України 02 серпня 2012 р. проекту